



## PARECER N.º 165/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 578 – DL-E/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 2013.06.18 a CITE recebeu de ... – Comércio e Importação Lda., sediada no Armazém ..., Estrada de ..., ... São Domingos de Rana, um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora lactante, ...
- 1.2. O despedimento da trabalhadora supra identificada por extinção de posto de trabalho está fundamentada em motivos estruturais e de mercado, em virtude da redução da atividade da empresa.
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora mediante carta datada de 2 de maio de 2013, e por ela rececionada ao que se julga ser 17 de maio 2013, da intenção de extinção do seu posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:  
*Exma. Senhora,*  
*Nos termos e para os efeitos previstos no artº 369º, nº1 do Código do Trabalho, vimos, pela presente, comunicar a V. Exa. que pelos motivos e fundamentos abaixo descritos, é intenção da ... – Comércio e Importação, Lda. (...) proceder à extinção do posto de trabalho por si ocupado, com a*



*categoria profissional de Supervisora, com a conseqüente cessação do contrato de trabalho.*

*A extinção do seu posto de trabalho decorre de motivos de mercado e estruturais da ... Face à situação de forte retração económica que se vive no país e que se reflete na atividade da empresa, vê-se esta obrigada a adotar as medidas indispensáveis a uma melhor e mais adequada afetação dos recursos disponíveis às necessidades existentes.*

*Verifica-se uma diminuição acentuada de projetos em curso na ... em geral, e concretamente, está a decorrer uma reestruturação profunda da empresa que se traduz no encerramento de lojas, franchising de outras lojas e operações financeiras de redução de custos, não havendo atualmente quaisquer projetos em curso na ... nem se encontra prevista qualquer abertura de nova loja nos próximos ano, o que significa uma quebra de receitas e de volume de trabalho significativa para a ... – Comércio e Importação, Lda.*

*Assim, tendo em consideração as necessidades da ... impostas pelo volume de trabalho que a mesma tem neste momento e que se prevê que venha a ter nos próximos tempos, torna-se forçosa a diminuição dos recursos humanos de forma a adequar o número de trabalhadores disponíveis às necessidades existentes e aos compromissos atuais, previstos e expectáveis.*

*A estabelecimento sito no MAR Shopping foi encerrado em 2012 e a estabelecimento sito no Coimbra Fórum não carece de supervisão, sendo evidente que esta função é desnecessária, e principalmente inoportável, pretendendo-se, assim, eliminar este posto de trabalho que se revela desnecessário e que se traduz num encargo injustificado para a empresa.*

*Deste modo, para os efeitos do artigo 368º, n.º 2 do Código do Trabalho, estabelece-se como critério relevante para a determinação do posto de trabalho a extinguir e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho o facto, determinante, de as instalações para as quais V. Exa. foi contratada para colaborar já não existirem e não carecerem de supervisão (de acordo com o disposto no Ponto 4.1 do*



*contrato de trabalho celebrado no dia 5 de julho de 2007 e de acordo com o disposto no parágrafo anterior a este), sendo assim legalmente imperioso proceder à extinção do V. posto de trabalho e consequente despedimento. Estão preenchidos todos os requisitos legais necessários para o efeito de extinção do posto de trabalho, i.e., o presente despedimento não é devido a conduta culposa do empregador ou do trabalhador; é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; não existem na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho ora extinto.*

*Não se encontrando constituída nesta empresa qualquer das entidades referidas no nº1 do artigo 369º. do Código do Trabalho, somos a comunicar a V. Exa., ao abrigo do mesmo artigo, a necessidade de proceder à extinção do seu posto de trabalho, pelos motivos acima referidos.*

*Dispõe, V. Exa., de um prazo de 10 dias, contados da data de receção desta comunicação, para nos transmitir, se assim o entender, o seu parecer fundamentado sobre os motivos indicados, requisitos legais e critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, nos termos do art. 368º, n.º- 2, do Código do Trabalho.*

*O processo de despedimento por extinção de posto de trabalho a que a presente comunicação se reporta apenas se concretizará depois de concluído o procedimento ora iniciado, ou seja, com a comunicação da decisão final, que oportunamente lhe será enviada, com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato e da qual constará, entre outros elementos, a data prevista para a cessação do seu contrato de trabalho e o montante da compensação calculada nos termos dos artigos 372º e 366º do Código do Trabalho.*

*Lamentando sinceramente os efeitos da presente comunicação, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,*

*A Gerência,*



*Nota: Esta carta foi anteriormente enviada para a morada constante no contrato a 7/5/2013, tendo sido devolvida por falta de levantamento.*

- 1.4. A trabalhadora não respondeu nem se opôs à comunicação.
- 1.5. Foi ainda enviado, a 14.06.2013, e sem ter ainda sido emitido um parecer prévio da CITE sobre o despedimento em causa, uma carta de notificação da decisão de despedimento nos seguintes termos:

*Exma. Senhora*

...

*Rua Prof ..., ...*

...

..., ...

*- Registado com AR -*

*São Domingos de Rana, 14 de junho de 2013*

*Assunto: Comunicação final de despedimento por extinção do posto de trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Decorridos os prazos legais relativos à nossa comunicação prévia datada de 2 de maio de 2013, previstos nos artigos 370.º e 371.º, 0 do Código do Trabalho, vimos, pela presente, comunicar a V. Exa. que a ... – Comércio Importação, Lda. (...) decidiu proceder ao seu despedimento, por extinção do seu posto de trabalho, com efeitos a partir do próximo dia 14 de agosto, conforme o previsto na alínea c) do nº 3 do artigo 371º do Código do Trabalho.*



*A decisão de extinção do seu posto de trabalho decorre de motivos de mercado e estruturais da ... Face à situação de forte retração económica que se vive no país e que se reflete na atividade da empresa, vê-se esta obrigada a adotar as medidas indispensáveis a uma melhor e mais adequada afetação dos recursos disponíveis às necessidades existentes.*

*Verifica-se uma diminuição acentuada do volume de trabalho da empresa, em geral, está a decorrer uma reestruturação profunda que se traduz no encerramento de lojas e operações financeiras de redução de custos, não havendo atualmente quaisquer projetos em curso com vista à expansão da atividade, não se prevendo qualquer abertura de loja a médio prazo, adivinhando-se para o futuro a quebra significativa do volume de trabalho e das receitas da empresa.*

*Assim, tendo em consideração as necessidades da ... impostas pelo volume de trabalho que a mesma tem neste momento • que se prevê que venha a ter nos próximos tempos, torna-se forçosa a diminuição dos recursos humanos de forma a adequar o número de trabalhadores disponíveis às necessidades existentes e aos compromissos atuais, previstos e expectáveis.*

*O estabelecimento sito no MAR Shopping foi encerrado em 2012 e a estabelecimento sito no Coimbra Fórum não carece de supervisão, sendo evidente que esta função é desnecessária, e principalmente inoportável, pretendendo-se, assim, eliminar este posto de trabalho que se revela desnecessário e que se traduz num encargo injustificado para a empresa.*

*Deste modo, para os efeitos do artigo 368º n.º 2 do Código do Trabalho, estabelece-se como critério relevante para a determinação do posto de trabalho a extinguir e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho o facto, determinante, de as instalações para as quais V. Exa. foi contratada para colaborar já não existirem e não carecerem de supervisão (de acordo com o disposto no Ponto 4.1 do contrato de trabalho celebrado no dia 5 de julho de 2007 e de acordo com o disposto no parágrafo anterior), sendo assim legalmente imperioso proceder à extinção do V. posto de trabalho e conseqüente despedimento.*



*Estão preenchidos todos os requisitos legais necessários para o efeito de extinção do posto de trabalho, i.e., o presente despedimento não é devido a conduta culposa do empregador ou do trabalhador; é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; não existem na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho ora extinto.*

*Informamos ainda de que iremos proceder à comunicação deste processo de despedimento à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, bem como à Autoridade para as Condições do Trabalho, dentro dos prazos legais.*

*É intenção da empresa que goze 20 dias úteis do período de férias do corrente ano a que tem direito, com início em 18 de julho de 2013 e término em 14 de agosto de 2013.*

*A empresa pagar-lhe-á a compensação a que tem direito, nos termos da lei, no valor de (€ 14.394,98 (Catorze mil trezentos e noventa e quatro euros e noventa e oito cêntimos)).*

*Essa verba será liquidada por prestações a acordar por ambas as partes. Mais informamos que toda a documentação legal respeitante à situação de desemprego está disponível nas nossas instalações para S/levantamento quando lhe for mais oportuno.*

*Lamentando sinceramente os efeitos da presente comunicação, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,*

*A Gerência,*

**1.5.** Foi ainda pela entidade empregadora dado o seguinte esclarecimento:

*Boa tarde (...),*

*No seguimento do seu contato telefónico no passado dia 19 (quarta-feira), venho por este meio dar resposta às suas questões:*



- 1) *Numero de lojas? 9 Lojas*
- 2) *Quais são? E a que zona pertencem?*

Zona Norte:

*... – Porto;*

Zona Centro:

*... – Coimbra;*

*... – Cascais;*

*... – Cascais;*

*... – Oeiras;*

*... – Lisboa;*

*... – Lisboa;*

*... – Lisboa;*

Zona Sul:

*... – Faro.*

- 3) *Quadro pessoal de todas as lojas? Em anexo.*
- 4) *Distribuição do numero de supervisoras para cada loja?*

4 Supervisoras

*..., loja ...;*

*..., loja ...;*

*A ... e ... fazem todas as outras lojas alternadamente.*

- 5) *Quais as lojas previstas de encerramento? Está previsto o encerramento da loja do ...*
- 6) *Quais as lojas que fecharam e quando? As lojas que encerraram foi ... sita na zona do Norte a 22/01/2013 e ..., sita em Almada a 29/04/2013.*

*Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.*

*Apresento os melhores cumprimentos,*





...  
...@...net  
www.....net  
Departamento Contabilidade  
... – Comércio e Importação, Lda.  
Tel: ...

- 1.6. Pelo que se entende, a entidade empregadora alega que: O estabelecimento sito no ... foi encerrado em 2012 e o estabelecimento sito no ... não carece de supervisão, sendo evidente que esta função é desnecessária, e principalmente inoportável, pretendendo-se, assim, eliminar este posto de trabalho que se revela desnecessário e que se traduz num encargo injustificado para a empresa.
- Deste modo, para os efeitos do artigo 368º, n.º 2 do Código do Trabalho, estabelece-se como critério relevante para a determinação do posto de trabalho a extinguir e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho o facto, determinante, de as instalações para as quais V. Exa. foi contratada para colaborar já não existirem e não carecerem de supervisão (de acordo com o disposto no Ponto 4.1 do contrato de trabalho celebrado no dia 5 de julho de 2007 e de acordo com o disposto no parágrafo anterior a este), sendo assim legalmente imperioso proceder à extinção do V. posto de trabalho e conseqüente despedimento.*
- 1.7. Ora o mesmo contrato de trabalho diz especificamente, no referido ponto 4.1, diz que “o segundo outorgante obriga-se a prestar trabalho nas instalações do Primeiro Outorgante, nomeadamente Zona Centro e Norte de Portugal”.
- 1.7.1. Segundo o esclarecimento prestado, a zona centro e norte de Portugal é composta por 8 lojas, sendo que existem para essas zonas 4 supervisores.



- 1.7.2.** Da comunicação de intenção extinção do posto de trabalho da trabalhadora não consta a indicação de nenhum critério de seleção que tenha sido utilizado para escolher o posto de trabalho a extinguir na empresa e que, nomeadamente, abrange a trabalhadora
- 1.8.** Uma vez extinto o posto de trabalho, o empregador, apesar de o alegar, não demonstrou ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, pelo que não se considera que a subsistência da relação de trabalho seja praticamente impossível, conforme dispõe a alínea b) do nº 1 e no nº 4 do citado artigo 368º do Código do Trabalho.
- 1.9.** Na verdade, como tem sido uniformemente defendido na jurisprudência, a cessação do contrato de trabalho feita pelo empregador com fundamento na necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pela trabalhadora, tem que ser baseado em motivos concretos e claros. Ou seja, não ficou demonstrado o necessário nexo de causalidade entre os motivos de mercado e estruturais e a conseqüente necessidade de extinguir o posto de trabalho.
- 1.10.** No processo remetido à apreciação da CITE constavam:
- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora;
  - Cópia da comunicação da necessidade de despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - Cópia da comunicação de despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - Quadro de pessoal discriminado;
  - Informações solicitadas.



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2.** Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.3.** Nos termos do artigo 2.º e da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.
- 2.4.** Cumpre ainda referir que segundo disposto no artigo 367.º, com remissão para o n.º 2 do artigo 359.º, ambos os artigos do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador se determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.
- 2.4.1.** Neste sentido, entende-se por:

- Motivos de mercado: redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;



- Motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- Motivos tecnológicos: alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

**2.4.2.** Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

(...)

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

(...)

**2.4.3.** O número 4 do mesmo artigo e Código explicita que, uma vez extinto o posto de trabalho, a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

**2.4.4.** No procedimento para despedimento por extinção, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e,



ainda no caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.

**2.4.5.** Nos 10 dias seguintes à comunicação, podem os destinatários da comunicação da entidade empregadora transmitir-lhe o seu parecer fundamentado, nomeadamente, sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios supra referidos, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

**2.5.** No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento na redução de atividade da empresa, provocada pela diminuição previsível da procura de bens e serviços e impossibilidade superveniente, prática, de colocar esses bens e serviços no mercado que permite admitir que assiste ao processo uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais e de mercado.

**2.6.** No que respeita ao cumprimento dos requisitos desta modalidade de despedimento, de referir que:

- i) sendo alegadamente notória a diminuição acentuada do volume de negócios e a previsão de que tal diminuição se venha a acentuar, e tendo sido tomada a decisão da entidade empregadora de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, permite concluir que a reiterada situação invocada como motivo para a extinção e o despedimento não resulta de

conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, mas antes da conjuntura económica desfavorável;

ii) É de considerar, nas circunstâncias específicas do caso, que pela empregadora não está efetuada a suficiente demonstração de que ao concluir pela impossibilidade a subsistência da relação de trabalho, não o fez mediante a adoção de critérios relevantes e não discriminatórios face ao objetivo que o conduz à extinção do posto de trabalho, pelo que não se verifica o requisito legal da impossibilidade de subsistência da relação laboral para o despedimento;

**2.7.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise ocorrerá por extinção do posto de trabalho, justificada por fundamentos conjunturais de ordem económica e financeira. Contudo, a empresa não identifica qual o critério de seleção relevante e não discriminatório que utilizou para concluir que o posto de trabalho em concreto a excluir deveria ser o da trabalhadora especialmente protegida.

**2.8.** E se o nº 2 do artigo 368º exige a indicação desses critérios apenas quando *“havendo na secção, ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (...)”*, já o nº 4 exige que *“(...) para efeitos da alínea b) do nº 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes a extinção do posto de trabalho.”*

Ou seja,



- 2.9.** Mesmo que a trabalhadora fosse a única na empresa com aquela categoria profissional, ainda assim seria imperioso que a entidade empregadora tivesse indicado critérios relevantes e não discriminatórios que fundamentassem a escolha em concreto da extinção daquele posto de trabalho de entre os restantes existentes na empresa.
- 2.10.** Não tendo a entidade empregadora indicado qualquer critério de seleção, entrou em contradição com a lei e com a jurisprudência atual:
- “(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>1</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”*
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).
- 2.11.** E como tal, não se pode considerar que esteja demonstrada a impossibilidade da *subsistência da relação de trabalho no caso em concreto*.

---

<sup>1</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



- 2.12.** Circunstâncias em que, e por essa via, também a CITE não pode considerar como afastada a possibilidade de, o critério utilizado ter sido o facto da trabalhadora ser lactante.
- 2.13.** Assim, e sem prejuízo de se reconhecer que não compete à CITE sindicatizar a decisão gestora da entidade empregadora, considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, dado não ter sido alegada qualquer relação causal entre os motivos apresentados e a necessidade em concreto de extinção do posto de trabalho da trabalhadora, não está afastada a possibilidade de existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.
- 2.14.** Face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa não observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.
- 2.15.** Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da intenção e da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos estruturais e de mercado, não tendo a comunicação da intenção de despedimento suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, mas transparecendo do presente processo indícios de o mesmo poder constituir medida discriminatória pela situação de lactante da trabalhadora, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do posto de trabalho existente com tais funções e o conseqüente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido à CITE se apuraram indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora lactante, na sequência de extinção de posto de trabalho.



### III – CONCLUSÕES

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela empresa ... – Comércio e Importações, Lda., por não estar afastada a existência de indícios de discriminação por motivo de parentalidade na escolha do posto de trabalho a extinguir.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DE TURISMO DE PORTUGAL, CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

*A Confederação dos Agricultores de Portugal votou contra o parecer emitido no Processo 578/DL-E/2013 pois discorda da qualificação jurídica dos factos utilizada para a oposição da CITE ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ... – Comércio e Importações, Lda.*

*Do nosso ponto de vista, a invocação no ponto 1.7.2 do parecer de que "da comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho da trabalhadora não consta a indicação de nenhum critério de seleção que tenha sido utilizado para escolher o posto de trabalho a extinguir na empresa " não é correta, na medida em que, na comunicação remetida à trabalhadora em 2 de maio de 2013, consta essa indicação que se transcreve:*

*"Deste modo, para os efeitos do artigo 368º, número 2 do Código do Trabalho, estabelece-se como critério relevante para a determinação do posto de trabalho a extinguir e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho o facto, determinante, de as*



***instalações para as quais V. Exa foi contratada para colaborar não existirem e não carecerem de supervisão (de acordo com o disposto no Ponto 4.1 do contrato de trabalho celebrado no dia 5 de julho de 2007 e de acordo com o disposto no parágrafo anterior a este)".***

***Assim, tendo a trabalhadora sido contratada para exercer funções de supervisora no Norte e no Centro e demonstrando a empresa que o estabelecimento onde exercia funções foi encerrado e que não carece, nos restantes estabelecimentos, de supervisão não nos parece, por um lado, que se verifique a falta de indicação de critério de seleção não discriminatório e, por outro lado, que tendo este sido alegado pela empresa (ponto 1.8) não tenha ficado "demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos de mercado e estruturais e a consequente necessidade de extinguir o posto de trabalho. "***

***"Refira-se ainda que a trabalhadora não se opôs à extinção do posto de trabalho, pelo que não há, no processo, outros elementos que permitam concluir que os critérios estabelecidos pela empresa para a extinção do posto não foram "relevantes para a determinação do posto de trabalho a extinguir e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho ".***